

# Hup, met vervroegd pensioen jij!

Als het aan de respondenten van het NRC Beloningsonderzoek ligt, halen ze de pensioenleeftijd van 67 jaar wel. Maar werkgevers zitten helemaal niet te wachten op oudere werknemers.

Door STEPHANIE BAKKER

**W**e leven een leven dat veel langer duurt dan vroeger. In 1840, toen in Nederland werd gestart met het bijhouden van de levensverwachting, lag die onder de veertig jaar. Inmiddels worden mannen gemiddeld 79 jaar en vrouwen 83 jaar. In de tijd dat u dit verhaal hebt gelezen, is de levensverwachting met een kwartier toegenomen. Dus waarom zou u op uw vijftigste niet nog een studie volgen? Of een tweede carrière beginnen?

Er ligt letterlijk nog een leven in het verschiet. En dat willen we zinnig doorbrengen, zeggen de respondenten van het eerste Beloningsonderzoek dat NRC *Handelsblad* samen met Vlerick Business School organiseerde. Voor het onderzoek beantwoordden dertienhonderd Nederlanders in loondienst vragen over de tevredenheid met hun beloning. Zij zien zichzelf doorwerken tot 64 jaar en vier maanden. Bijna een jaar langer dan we nu gemiddeld stoppen met werken.

Dat de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan is gestegen van 61 jaar (in 2000) naar 63,6 jaar (in 2012), komt onder andere doordat de vutregeling werd afgeschaft en ouderen werden gestimuleerd langer door te werken. De sociale norm verschuift, zegt hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen. „Als de buurman en collega's langer doorwerken, wordt het steeds normaler dat ook te doen. De ontwikkeling gaat zoals met vrouwen in de vorige eeuw. Zij stopten met werken na de geboorte van hun eerste kind, dat is allang niet meer gebruikelijk.”

Bovendien: er zit rek in de leeftijd waarop mensen met pensioen willen. Deelnemers aan het Beloningsonderzoek konden aangeven op welke leeftijd ze onder bepaalde condities wilden stoppen met werken. Respondenten zeiden ruim anderhalf jaar langer te willen werken als ze de mogelijkheid krijgen de laatste jaren van de loopbaan in een andere functie – mentaal of fysiek minder belastend, een meer coachende rol of een ander type baan – te werken. De huidige functie in deeltijd uitvoeren le-

vert een loopbaanverlenging op van dik een jaar. Als beide worden gecombineerd, geven deelnemers aan door te willen tot nagenoeg 67 jaar, de streefpensioenleeftijd in 2021.

Neem Hans Nillisen (62). Vier jaar geleden kreeg hij als gevolg van een reorganisatie bij zijn werkgever Nuon een andere baan aangeboden. Zijn takenpakket is minder divers dan voorheen en hij komt voor een dilemma te staan: zit hij zijn tijd uit tot hij op 62-jarige leeftijd met pensioen kan of kiest hij op zijn 58ste voor een nieuwe carrière?

Zijn keus voor optie twee pakt goed uit: hij werkt nu als zelfstandig adviseur, onder andere via Brown-Cow (zie kader) en landencoördinator voor PUM, een vrijwilligersorganisatie voor seniorexperts. „Zoals ik nu werk, wil ik nog zeker vijf jaar doorgaan.” ‘Wat sloof jij je uit’, hoort hij soms. „Maar ik geniet ervan. Ik ontmoet veel mensen, ik reis naar delen van de wereld waar ik nog nooit ben geweest en ik vind het heel waardevol om mijn kennis te delen. Bovendien, ik heb hetzelfde besteedbare inkomen als toen ik in loondienst was; dat is prettig met een studerende dochter.”

Het zelfstandig ondernemerschap bevalt hem goed, maar als hij een interessante baan krijgt aangeboden, gaat hij er zeker op in, zegt hij. „Het biedt financieel meer zekerheid, maar het moet wel net zo veel afwisseling bieden als wat ik nu doe.”

Doorwerken als freelancer of zzp'er is voor de deelnemers aan het Beloningsonderzoek ook niet de eerste keuze. Ze werken liever door in loondienst, maar ze hebben vaak geen keuze: werkgevers zitten niet te wachten op oudere werknemers. Terwijl het overheidsbeleid is gericht op langer doorwerken, is vervroegd pensioen bij werkgevers de favoriete oplossing als er in het personeelsbe-

stand gesneden moet worden, blijkt uit onderzoek door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Van de negenhonderd ondervraagde werkgevers gaf driekwart aan voor deze maatregel te zijn bij een gedwongen personeelskrimp van 20 procent. Werkgevers zijn zich wel bewust dat er in de toekomst langer doorgewerkt gaat worden, maar slechts eenderde denkt dat het in zijn of haar bedrijf zal gebeuren. Ook over doorwerken na 65 jaar zijn werkgevers niet enthousiast. Slechts 10 tot 15 procent vindt dit wenselijk, staat in het rapport *Vraag naar arbeid 2011* van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP).

**O**m de reden achter de werkgeversvoorkeur voor jongere medewerkers te achterhalen, vroeg het NIDI werkgevers in bovengenoemd onderzoek naar de invloed van vergrijzing van het personeelsbestand op de bedrijfsprestaties. Daaruit blijkt dat oudere werknemers worden geassocieerd met stijgende arbeidskosten in combinatie met een stationaire of dalende productiviteit.

Nederlandse werkgevers vallen internationaal op vanwege hun negatieve houding richting oudere werknemers, volgens Wilthagen. Dat heeft volgens de hoogleraar vooral te maken met het automatisme waarmee de lonen in Nederland stijgen met de leeftijd, maar ook met de kosten van ontslagvergoedingen en procedures en de lange doorbetaling bij ziekte. „Oudere werknemers zijn minder vaak ziek dan jongere, maar als ze ziek zijn, is het serieus. Werkgevers weten dat en durven het risico niet te nemen. Als we ouderen een kans willen geven op de arbeidsmarkt, moeten we het systeem veranderen.”

Zijn bewijs zijn de 130.000 65-

plussers die momenteel aan het werk zijn. „Werkgevers hoeven voor deze groep geen premies af te dragen, ze hoeven niet door te betalen bij ziekte en de lonen liggen lager, want deze groep heeft al AOW en vaak een aanvullend pensioen. Het is dus niet de leeftijd waar werkgevers problemen mee hebben, maar de risico's en de kosten die kleven aan ouderen.”

En dan is er nog de mythe rondom productiviteit. Een belangrijke volgens Wilthagen, want de businesscase van Nederland is gebouwd rondom veel doen in weinig tijd. „We werken slechts 1.450 uur per jaar, Amerikanen werken er 300 meer. Het kan omdat we zo productief zijn, maar je kunt je voorstellen dat het veel effect heeft als de productiviteit vermindert.” Hij bedoelt: als de illusie ontstaat dat productiviteit vermindert.

**S**limme werkgevers passen de taken of de functies van hun medewerkers aan de kwaliteiten aan, maar dat gebeurt in de praktijk maar weinig, volgens Martijn de Wildt van adviesbureau Qidos. „Het grootste deel van het opleidingsbudget in organisaties gaat naar de ontwikkeling van twintigers en dertigers, maar waarom wordt er niet meer geïnvesteerd in 40-plussers? Een oudere werknemer blijft langer bij de organisatie.”

De Wildt pleit voor een andere kijk op werken en leven met meerdere inactieve periodes in de loopbaan waarin mensen voor hun kinderen kunnen zorgen, een studie volgen of zich voorbereiden op een tweede carrière.



Illustratie Anne van Wieren

## Achmea zet oudere medewerkers via een intern uitzendbureau opnieuw in...

Joke Viktor (60) werkt tien jaar als administratief medewerker op de pensioenafdeling, als die twee jaar geleden van Hoorn naar Utrecht verhuist. **Vanwege de forse reistijd mag ze gebruik maken van het sociaal plan.**

Bij haar werkgever Achmea betekent dat: kiezen voor ontslag met vergoeding via de kantonrechter of deelnemen aan de Zilverpool, een intern uitzendbureau voor medewerkers ouder dan 57,5 jaar die boventalig zijn geworden. Viktor:

„Mijn jongere collega's waren hartstikke jaloers, want dit is een geweldige oplossing. **Als 50-plusser kun je in de huidige tijd een nieuwe baan wel vergeten en nu hoop ik van het ene leuke project naar het andere.** Met behoud van mijn salaris.”

De Zilverpool heeft inmiddels 74 deelnemers, vertelt manager Josje Frietman. Driekwart doet ander werk dan voorheen. „We kijken naar wat iemand het liefst doet en waar zijn talenten liggen. Sommige

Zilverpoolers volgen trainingen om beter inzetbaar te zijn.”

De pool is een mooi gebaar naar oudere werknemers, maar het levert de organisatie ook iets op. **Als een medewerker kiest voor de Zilverpool spaart Achmea een ontslagvergoeding uit** en het bedrijf huurt vanwege de inzet van de Zilverpoolers minder externe consultants en uitzendkrachten in. Frietman: „Dat scheelt geld. En de Zilverpoolers hoeven nauwelijks ingewerkt te worden.”

## ...en Browncow biedt senior experts aan via een online marktplaats

Om de kennis en ervaring die gepensioneerden hebben verzameld niet van de markt te laten verdwijnen, hebben Kurt Hamming en David van der Meulen BrownCow opgestart. **Een online marktplaats waarop senior experts hun expertise op projectbasis aanbieden** aan bedrijven, ondernemers en non-profitorganisaties.

Van der Meulen: „Aanleiding voor het idee was een gastcollege dat mijn vriendin volgde. **Een bevoegen professor vertelde na zijn verhaal dat het college zijn laat-**

**ste wapenfeit was geweest.** Hij moest met pensioen en zijn kennis verdween dus van de markt. Dat zagen we ook bij onze ouders en ouders van vrienden. Ze wilden blijven werken na hun pensioen, maar het kwam vaak lastig van de grond. Vooral het opbouwen van een netwerk bleek een probleem.”

Er zijn inmiddels tachtig experts aangesloten bij BrownCow en Van der Meulen merkt dat vooral start-ups en het mkb enthousiast zijn over het idee. „Ze profiteren van kennis en ervaring waar ze eerder

vijfhonderd euro per uur voor moesten betalen. **Onze experts hebben meestal al een basisinkomen in de vorm van een pensioen en rekenen een fractie van die prijs.**”

BrownCow is ook met grote bedrijven aan het kijken hoe oudere medewerkers het beste ingezet kunnen worden. **„Het mooiste zou zijn als organisaties 55-plussers losmaken van hun functies en ze meer gaan rouleren.** Bedrijven snijden ouderen eruit of ze zitten vast in een gouden kooi.”

**‘Slimme werkgevers passen de taken van hun medewerkers aan de kwaliteiten aan, maar dat gebeurt in de praktijk maar weinig’**

Martijn de Wildt van adviesbureau Qidos